

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AKOR GLOBAL

Desyeani Oktavia Santoso

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: bluequeen_93@yahoo.com

Abstrak—Dalam kondisi ekonomi yang semakin ketat, berbagai usaha bisnis berusaha untuk terus berkembang dan menjadi yang terbaik. Salah satu pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah melalui tenaga kerja atau karyawan. Karyawan yang menguasai pekerjaannya akan membawa karyawan pada kepuasan kerja dan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik salah satunya dengan melalui pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global. Responden yang digunakan berjumlah 36 orang karyawan bagian kantor. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci—Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial

I. PENDAHULUAN

Kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan yang dilakukan akan membawa karyawan pada kepuasan kerja yang dapat membuat karyawan menjadi lebih fokus dan tertarik serta terpacu untuk giat bekerja, terlebih lagi memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Dengan demikian hasil yang diberikan karyawan untuk perusahaan dapat memberikan evaluasi yang positif dan membuat karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, dan absensi (Brown, dkk. 2010, p. 923). Dari pandangan tersebut dapat dilihat bahwa kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan mendukung untuk menghasilkan kepuasan kerja. Dan apabila terjadi sebaliknya, maka akan membuat karyawan enggan untuk bekerja dan bahkan memilih untuk berhenti dan memutuskan keluar dari perusahaan.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Handoko (2011, p. 155) mengemukakan “Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dengan pemberian kompensasi dapat menjadi faktor yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal. Menurut Simamora (2004, p. 445) kompensasi dibedakan dalam dua bentuk yaitu kompensasi yang bersifat keuangan dan non-keuangan. Kompensasi yang bersifat

keuangan tentunya kompensasi yang berkaitan langsung dengan masalah keuangan. Menurut Sulistyawati (2012, p. 4) Kompensasi ini dibedakan dalam dua bentuk yaitu baik yang bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan seperti tersedianya seragam, tempat parkir dan lain sebagainya). Sedangkan kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan juga kebijakan-kebijakan yang sehat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (berkaitan dengan lingkungan kerja).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global?
3. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal, ketika seseorang terpenuhi kompensasinya maka dia akan merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kompensasi yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

Kepuasan seorang karyawan juga hal yang penting dalam setiap organisasi, karena kepuasan merupakan hasil kerja yang dilakukan setiap karyawan untuk memperoleh hasil yang optimal. Adanya kepuasan yang tinggi maka tujuan organisasi akan mudah tercapai. Dengan diperolehnya kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga

ada kaitan antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhi kebutuhan hidupnya dan dengan karyawan merasa puas maka perusahaan mendapatkan laba yang maksimal.

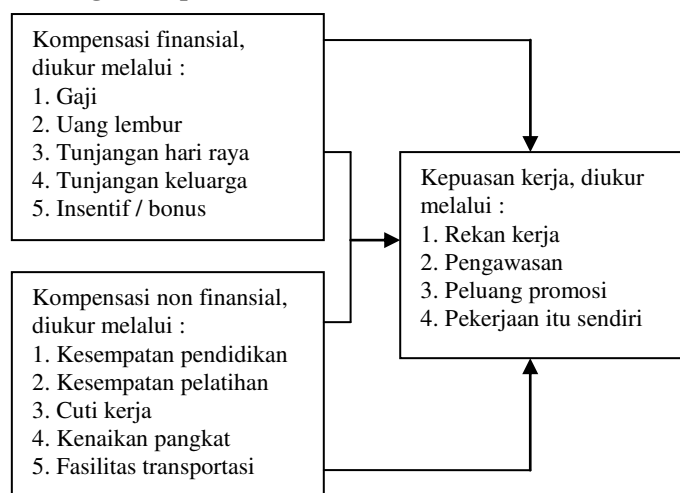
Hal tersebut dijelaskan juga oleh Handoko (2011, p. 155) bahwa : “Suatu departemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi”. Jadi dengan pemberian kompensasi yang baik dan benar oleh perusahaan maka otomatis seorang karyawan akan merasa puas dan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya akan lebih seoptimal mungkin yang akhirnya mendatangkan laba bagi perusahaan. \

Penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2011) menemukan bahwa kompensasi finansial (meliputi gaji, uang lembur, tunjangan hari raya tunjangan keluarga, dan insentif/bonus) dan non-finansial (meliputi kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (meliputi rekan kerja, pengawasan, peluang promosi, dan pekerjaan itu sendiri) karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis

1. Diduga kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.
2. Diduga kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.
3. Diduga kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Akor Global.

Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang dilakukan adalah mengenai pengaruh Kompensasi finansial (X1), dan Kompensasi non finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Akor Global. Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data mengenai persepsi karyawan atas kompensasi finansial dan non finansial serta kepuasan kerja karyawan Akor Global.

Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian adalah seluruh karyawan bagian kantor pada Akor Global. Alasan pengambilan sampel hanya pada karyawan bagian kantor adalah

berdasarkan total jumlah 53 orang karyawan yang ada di perusahaan, karyawan kantor memiliki jumlah paling banyak yaitu 36 orang, sedangkan di bagian lain yaitu gudang hanya terdapat 17 orang, selain itu kompensasi yang diberikan untuk bagian kantor lebih memadai baik secara finansial maupun non finansial.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan bagian kantor di Akor Global. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang di isi oleh 36 responden sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada kuesioner. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis cross tabs dan regresi linier beganda.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah mengumpulkan data-data dari responden, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebelum mengolah data menggunakan analisis regresi.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Indikator	Korelasi (r)	(Sig.)	Keterangan
KF1	0,730	0,000	Valid
KF2	0,870	0,000	Valid
KF3	0,794	0,000	Valid
KF4	0,748	0,000	Valid
KF5	0,840	0,000	Valid
KN1	0,826	0,000	Valid
KN2	0,874	0,000	Valid
KN3	0,654	0,000	Valid
KN4	0,811	0,000	Valid
KN5	0,846	0,000	Valid
KK1	0,853	0,000	Valid
KK2	0,827	0,000	Valid
KK3	0,701	0,000	Valid
KK4	0,673	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa *item* pertanyaan untuk variabel dalam penelitian ini memiliki nilai probabilitas atau sig. lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$ maka setiap indikator bebas dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai indikator penelitian yang valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
Kompensasi Finansial	0,853	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,856	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,760	Reliabel

Dari Tabel 2. di atas diperoleh nilai reliabilitas untuk seluruh variabel lebih dari 0,6, artinya seluruh variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.
Uji Normalitas

	Standardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1,123
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,161
Variabel Terikat	Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel normalitas diperoleh nilai sig. sebesar 0,161 nilai ini lebih besar daripada 0,05 hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas VIF

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
2,553		
Kepuasan Kerja	0,392	2,553
Kompensasi Non Finansial	0,392	2,553
Variabel Terikat	Kepuasan Kerja	

Dari Tabel 4. di atas ini dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga hal ini diindikasikan model tersebut tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel bebas	B	t _{hitung}	Sig.
Constant	0,386	2,484	0,018
Kompensasi Finansial	-0,004	-0,067	0,947
Kompensasi Non Finansial	-0,064	-1,038	0,307
Variabel Terikat	ABS_RES		

Dari Tabel 5. di atas diperoleh nilai-nilai probabilitas (sig.) lebih besar dari yang disyaratkan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Cross Tabs

Tabel 6.
Jenis kelamin dengan kompensasi finansial

		Kompensasi Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Pria	11	14	25
	Wanita	6	5	11
Total		17	19	36

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa bahwa responden pria lebih banyak yang menganggap kompensasi finansial di perusahaan tinggi dibandingkan dengan responden wanita.

Tabel 7.

Jenis kelamin dengan kompensasi non finansial

		Kompensasi Non Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	

Jenis Kelamin	Pria	8	17	25
		Kompensasi Non Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	
	Wanita	6	5	11
Total		14	22	36

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa bahwa responden pria lebih banyak yang menganggap kompensasi non finansial di perusahaan tinggi dibandingkan dengan responden wanita.

Tabel 8.
Jenis kelamin dengan kepuasan kerja

		Kepuasan Kerja		Total
		Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Pria	5	20	25
	Wanita	5	6	11
Total		10	26	36

Berdasarkan tabel 8. diketahui bahwa responden pria dan wanita lebih banyak yang merasa bahwa kepuasan kerja di perusahaan tinggi.

Tabel 9.
Usia dengan kompensasi finansial

		Kompensasi Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	
Usia	< 20 Tahun	1	1	2
	20 - 30 Tahun	9	3	12
	31 - 40 Tahun	1	10	11
	41 - 50 Tahun	4	4	8
	> 50 Tahun	2	1	3
Total		17	19	36

Berdasarkan Tabel 9. diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun lebih banyak yang merasa bahwa kompensasi finansial di perusahaan tinggi dibandingkan dengan responden yang berusia 20-30 tahun.

Tabel 10.

Usia dengan kompensasi non finansial

		Kompensasi Non Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	
Usia	< 20 Tahun	1	1	2
	20 - 30 Tahun	7	5	12
	31 - 40 Tahun	1	10	11
	41 - 50 Tahun	4	4	8
	> 50 Tahun	1	2	3
Total		14	22	36

Berdasarkan tabel 10. Diketahui bahwa responden yang berusia 31-40 tahun lebih banyak yang merasa bahwa kompensasi non finansial di perusahaan tinggi dibandingkan dengan responden yang berusia 20-30 tahun.

Tabel 11.

Usia dengan kepuasan kerja

		Kepuasan Kerja		Total
		Sedang	Tinggi	
Usia	< 20 Tahun	1	1	2
	20 - 30 Tahun	5	7	12
	31 - 40 Tahun	0	11	11
	41 - 50 Tahun	3	5	8
	> 50 Tahun	1	2	3
Total		10	26	36

Berdasarkan tabel 11. diketahui bahwa responden baik responden berusia 20-30 tahun maupun 31-40 tahun banyak yang merasa bahwa kepuasan kerja di perusahaan tinggi.

Tabel 12.

Pendidikan dengan kompensasi finansial

		Kompensasi Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	
Pendidikan	SD	1	0	1
	SMP	2	3	5
	SMU/SMK	9	9	18
	Perguruan Tinggi	5	7	12
Total		17	19	36

Berdasarkan tabel 12. diketahui bahwa kompensasi finansial di perusahaan tinggi dibandingkan dengan responden yang memiliki pendidikan terakhir Perguruan Tinggi.

Tabel 13.

Pendidikan dengan kompensasi non finansial

		Kompensasi Non Finansial		Total
		Sedang	Tinggi	
Pendidikan	SD	1	0	1
	SMP	2	3	5
	SMU/SMK	7	11	18
	Perguruan Tinggi	4	8	12
Total		14	22	36

Berdasarkan tabel 13. diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMU/SMK dan Perguruan Tinggi lebih banyak yang merasa bahwa kompensasi non finansial di perusahaan tinggi.

Tabel 14.

Pendidikan dengan kepuasan kerja

		Kepuasan Kerja		Total
		Sedang	Tinggi	
Pendidikan	SD	1	0	1
	SMP	2	3	5
	SMU/SMK	5	13	18
	Perguruan Tinggi	2	10	12
Total		10	26	36

Berdasarkan tabel 14. diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMU/SMK dan Perguruan Tinggi lebih banyak yang merasa bahwa kompensasi non finansial di perusahaan tinggi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 15.

Output Statistik Regresi Linear Berganda

Deskripsi	Koef	Nilai Koef	t hitung	Sig.	r parsial
Constant	A	0,147	0,673	0,505	

KF	b1	0,492	6,083	0,000	0,727
KNF	b2	0,477	5,492	0,000	0,691
Variabel Dependent : Kepuasan kerja					
F hitung	152,218	Ftabel	2,9223	Ttabel	2,042
Sig. F hitung	0,000	R	0,950	R ²	0,902

Persamaan Regresi

Dari output SPSS, dapat dirumuskan persamaan regresi demikian:

$$KK = 0,147 + 0,492KF + 0,477KN$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa apabila tidak terdapat variabel-variabel bebas dalam penelitian, kepuasan kerja karyawan pada Akor Global dianggap bernilai 0,147. Selain itu juga dari persamaan di atas diperoleh hasil jika kompensasi finansial naik satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,492, dan juga jika nilai kompensasi non finansial meningkat sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,477.

Koefisien Determinasi (R²)

Dari output SPSS pada lampiran diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial, sebesar 90,2%. Sedangkan sisanya sebesar 9,8% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis seperti yang dikemukakan pada bab 3, menggunakan uji t dan uji F dengan melihat nilai probabilitas yang dihasilkan.

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja terverifikasi karena mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,083 yang mana lebih besar daripada sebesar t_{tabel} 2,042.

H2 : Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terverifikasi karena mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 5,492 yang mana lebih besar daripada sebesar t_{tabel} 2,042.

H3 : Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan terverifikasi karena mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 152,218 yang mana lebih besar daripada sebesar F_{tabel} 2,9223.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Besaran pengaruh yang diberikan kompensasi finansial (meliputi gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga, dan insentif atau bonus) terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,492. Sedangkan kompensasi non finansial (meliputi kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi) yang diberikan terhadap kepuasan kerja (meliputi rekan kerja, pengawasan, peluang promosi, dan pekerjaan itu sendiri) adalah sebesar 0,477. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustika (2011) terhadap yang

menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi (kompensasi finansial dan non finansial) secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Akor Global.
2. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Akor Global.
3. Kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Akor Global.

Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Hendaknya kompensasi finansial dalam perusahaan Akor Global dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tunjangan keluarga bagi para karyawan, karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa tunjangan keluarga memiliki nilai paling kecil dibanding indikator kompensasi finansial yang lain.
2. Hendaknya kompensasi non finansial dalam perusahaan Akor Global dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik bagi para karyawan, hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih baik memiliki nilai paling kecil dibanding indikator kompensasi non finansial yang lain.
3. Hendaknya perusahaan perlu untuk memperhatikan dan mempertahankan kepuasan utama karyawan yaitu kepuasan akan kompensasi finansial berupa tunjangan hari raya, kepuasan ini berpengaruh pada kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S., Uddin, Md. Z., Sachu, M. K., 2013., The Impact of Rewards on Job Satisfaction In Bangladesh: A Comparative Analysis Between Pharmaceutical And Insurance Industries, *International Journal of Business and Management Invention*., Vol. 2 No. 8., pp. 1 – 8.
- Brown, Steven, and Tobias, Huning (2010). *Intrinsic motivation and job satisfaction: The intervening role of goal orientation. Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15 (1), pp: 1-5.
- Ferdinand. (2002). *Structural equation modeling (SEM) dalam Penelitian Manajemen*. Program Magister Manajemen, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2006) . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, Donnely, (2004). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management. South Western: By homson Collection*.
- Mustika, Ketut, I, (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung (Studi Kasus di Pemda Klungkung-Bali)*., *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.2, No. 2, pp. 192-211.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Organizational Behavior*.. New jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schiffman, Leon, & Kanuk, Leslie Lazar. (2008). *Consumer Behaviour 7 th. Edition. (Perilaku Konsumen)*. Jakarta: PT. Indeks
- Siagian, Sondang, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, Yogyakarta.
- Sugirato, M., Alhabsy, T., Al-Musadieq., 2001., *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*. Wacana, Vol. 4, No. 1
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyowati, Dita., (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat Pelaksana Berdasarkan Indeks Kinerja Individu Di Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional DR. Cipto Mangunkusumo*, Tesis, Universitas Indonesia.
- Suwartno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.

- Triton, P, B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Weldon, D. (1999). *Money Still Talks*. *Journal of Computerworld*, Vol. 33, pp. 46.